

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI MASYARIQUL
ANWAR DURIAN PAYUNG BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**RONI SAPUTRA
NPM : 1711030157**



Program studi manajemen pendidikan islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
TAHUN 2021 M/ 1442 H**

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI MASYARIQUL
ANWAR DURIAN PAYUNG BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh:

RONI SAPUTRA

NPM : 1711030157

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



Pembimbing I : Drs. Amirudin, M.Pd.I.

Pembimbing II: Dr. Oki Dermawan, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2021 M/ 1442**

ABSTRAK

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Masyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung

Oleh

Roni Saputra

(Email: Saputraroni823@gmail.com)

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah merupakan kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan atau guru yang ada di sekolah agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi di anggap melampaui kepentingan pribadinya. Dimana segala hal pekerjaan yang diberikan semata-mata untuk kemajuan sekolah. Dimana dalam penelitian ini penulis memilih lembaga di Madrasah Ibtidaiyah Masayariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung sebagai tempat di laksanakan penelitian. Dengan rumusan masalah diantaranya sebagai berikut: Bagaimana cara kepala madrasah menunjukan sikap dan perilaku teladan di MI Masyariqul Anwar Durian Payung, Bagaimana cara kepala madrasah menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya di MI Masyariqul Anwar Durian Payung, Bagaimana cara kepala madrasah bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya di MI Masyariqul Anwar Durian Payung, Bagaimana cara kepala madrasah memotivasi semangat kerja di MI Masyariqul Bagaimana Anwar Durian Payung

Metode penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif, dimana pengumpulan datanya menggunakan penulis dapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai pendukung untuk meperkuat hasil penelitian, yang melibatkan kepala madrasa dan guru Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung. Teknik analisis data menggunakan *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *concluding* (kesimpulan) dan menggunakan teknis triangulasi data.

Berdasarkan data yang telah penulis dapatkan dari di lakukan penelitian maka penulis dapat menyimpulkan kepemimpinan yang ada di lembaga pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung telah sesuai dengan apa yang teori katakan dengan pembuktian adanya sikap kepemimpinan kepala madrasah antaranya kedisiplinan, wibawa, ketegasan dalam berpendapat, kepedulian terhadap lingkungan, komunikasi yang terbuka, mefokuskan visi misi di sekolah baik secara langsung dan tidak langsung serta memberikan motivasi terhadap semua guru guna memajukan dan mengembangkan sekolah serta menunjukan kepemimpinan transformasional yang diterapkan.

Kata kunci: *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah*

ABSTRACT

Transformational leadership of madrasah principals is leadership that can motivate employees or teachers in schools to be willing to work for high-level goals that are considered to be beyond their personal interests. Where all the work is given solely for the progress of the school. Where in this study the authors chose an institution at Madrasah Ibtidaiyah Masayariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung as a place to carry out research. The problem formulations include the following: How does the madrasa head show exemplary attitudes and behavior at MI Masyariqul Anwar Durian Payung, How does the madrasa head foster creativity and innovation among teachers and staff at MI Masyariqul Anwar Durian Payung, How does the madrasa head act as a coach and advisors for teachers and staff at MI Masyariqul Anwar Durian Payung, How the madrasa head motivates the spirit of work at MI Masyariqul How Anwar Durian Payung

This research method is descriptive qualitative, where the data collection uses the authors obtained from the results of interviews, observations, and documentation as a support to strengthen the results of the study, which involved the head of the madrasa and the teacher of Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung. The data analysis technique uses data reduction (data reduction), data display (data presentation), and concluding (conclusions) and uses data triangulation techniques.

Based on the data that the authors have obtained from conducting research, the authors can conclude that the leadership at the Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar Durian Payung Bandar Lampung educational institution is in accordance with what the theory says by proving the leadership attitude of the madrasa head including discipline, authority, firmness in opinion. , caring for the environment, open communication, focusing on the vision and mission of the school both directly and indirectly as well as motivating all teachers to advance and develop the school and show the applied transformational leadership.

Keyword : Transformational Leadership Principals

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: Roni Saputra

NPM: 1711030157

Jurusan/Prodi: Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas: Tarbiyahh dan keguruan UIN Raden Intan Lampung

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MI masyariqul anwar durian payung Bandar lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan di sebutkan dalam *footnot* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat di maklumi

Bandar lampung, 7 juli 2021

Penulis,

Roni Saputra

NPM: 1711030157





**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul : KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI
MASYARIQUL ANWAR DURIAN PAYUNG BANDAR LAMPUNG**

Nama : RONI SAPUTRA

Npm : 1711030157

Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Fakultas : TARBIYAH DAN KEGURUAN

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan di Pertahankan dalam Sidang munaqosah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I

NIP.119690305996031001

Pembimbing II

Dr. Oki Dermawan, M.Pd

NIP.197610302005011001

Mengetahui

Ketua Program Studi MPI

Dr. H. Eti Hadiati, M.Pd

NIP.196407111991032003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratminto Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi, dengan judul **"KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI MASYARIQUL ANWAR DURIAN PAYUNG BANDAR LAMPUNG"** di susun oleh **RONI SAPUTRA, NPM: 1711030157** Program studi **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Rabu, 7 juli 2021, Pukul 13:00-14:30 WIB.

TIM PENGUJI

Ketua

:Dr. H. Subandi, MM

Sekretaris

:Sri Purwati Nasution, M.Pd

Pembahas Utama

: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

Pembahas Pendamping I

: Dr. H. Amirudin M.Pd.T

Pembahas Pendamping II

:Dr. Oki Dermawan, M.Pd

Diketahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. H. Nirva Ikhana, M.Pd
NPM.196408261988032002



MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang diusahakannya” (An Najm: 39)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan hidayah-nya serta pertolongan-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Kemudian penulis persembahkan skripsi ini kepada :

1. Orang tua ku tercinta ayahanda Jaman Hudi dan Ibunda Siti Rusmawati yang telah memberikan kasih sayang kepadaku, mendukung ku baik secara moril maupun material yang semua tidak akan mungkin dapat terbalaskan olehku. Terimakasih telah mengasuh dan mendidik ku dengan penuh kasih sayang dan keikhlasan, serta kesabaran dan juga atas doa-doa yang selalu di panjatkan untuk keberhasilan dan kebahagiaanku. Mereka adalah orang tua yang senantiasa selalu berjuang tanpa rasa lelah demi memberikan pendidikan yang terbaik untukku.
2. Kakak kandungku Rido Farlizi yang selalu mendukung dan memotivasi untuk keberhasilan serta membantu dalam urusanku.
3. Para sahabat seperjuangan jurusan manajemen pendidikan islam kelas E dan seluruh angkatan 2017 serta teman seataap selama di masa perkuliahan.yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamater ku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberiku banyak ilmu dan pengalaman berharga yang akan selalu aku kenang dan takkan kulupakan.



RIWAYAT HIDUP

Roni Saputra, Dilahirkan Pada Tanggal 18 Agustus 1997 Di Kampung Juku Batu kec. Banjit kab. Way Kanan. Merupakan Anak Ke 2 Dari 2 Bersaudara Dari Pasangan yang berbahagia Bapak Jaman Hudi dan Ibu Siti Rusmawati.

Penulis mengawali pendidikan di SDN 01 Juku Batu dan lulus pada tahun 2009. Setelah itu melanjutkan SMPN 05 Banjit lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan di SMKN 01 Banjit dan lulus pada tahun 2015.

Dan Pada Tahun 2017 Penulis Melanjutkan Pendidikan Tinggi Di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Pada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Program Studi Sratara Satu (S1)



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puji syukur penyusun ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat dan hidayahnya, penyusun dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar Durian Payung” dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar sarjana pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung. Shalawat teriring salam selalu terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya, yang selalu kami nanti-nantikan syafa’at nya di hari akhir nanti, aminn ya rabbalalamin.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi masih banyak kekeliruan dan kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang sifat nya membangun sangat penyusun harapkan dalam kesempatan ini penyusun ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya proposal skripsi ini terutama kepada :

1. Prof. Dr.Nirva Diana, M.Pd. selaku dekan fakultas tarbiyahkeguruan.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati. M.Pd. selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden IntanLampung.
3. Drs. Amirudin, M.Pd.I. Selaku Pembimbing 1 dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan proposal skripsiini.
4. Dr. Oki Dermawan M.Pd. selaku pembimbing 2 dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan proposal skripsiini.
5. Para dosen dan staff karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
6. Kepada Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar durian Payung Bandar Lampung Guru dan Staff yang telah memberikan bantuan hingga terselesaikan skripsi ini.
7. Para rekan-rekan seperjuangan dimasa perkuliahan MPI E dan seluruh mahasiswa MPI angkatan 2017
8. Semua pihak yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Tak ada yang dapat penulis berikan kepada mereka selain iringan doa yang tulus dan ikhlas semoga amal baik mereka dapat diterima dan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT.

Kepada pembaca jika terdapat kekurangan, kekeliruan dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf karena penyusun dalam tahap belajar dengan demikian saya ucapkan terima kasih. Semoga skripsi ini mampu memberikan informasi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan bermanfaat dapat dipergunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar lampung, april 2021

Penulis

RONI SAPUTRA

1711030157

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
SURAT PERSETUJUAN	vi
SURAT PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	2
C. Fokus Dan Sub Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
G. Metode Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH	11
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah	11
2. Kepemimpinan Transformasional	12
3. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional	13
4. Prinsip kepemimpinan transformasional kepala madrasah	18
5. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	19
B. KINERJA GURU	23
1. Pengertian Kinerja Guru	23
2. Tugas, Peran Guru dan Tanggung Jawab Guru	24
3. Kemampuan yang Harus Dimiliki Guru	25
4. Penilaian Kinerja Guru	27
5. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	27
6. Indikator Kinerja Guru	28
7. Evaluasi Kinerja Guru	29
C. TINJAUAN PUSTAKA	29
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	
A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	32
1. Sejarah Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar Bandar Lampung	32
2. Data Sekolah	33
3. Visi Dan Misi Sekolah	34

4. Tujuan Motto Sekolah	34
5. Prestasi Sekolah	34
6. Struktur Organisasi Sekolah	35
7. Fungsi Unit Kerja Sekolah	36
8. Program Sekolah	38
9. Sarana Dan Prasarana Sekolah	40
B. PENYAJIAN FAKTA PENELITIAN	41
BAB IV ANALISIS DATA PENELITIAN	
A. TEMUAN PENELITIAN	44
B. PEMBAHASAN	49
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	
A. KESIMPULAN	52
B. REKOMENDASI	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	56



DAFTAR TABEL

1.1 Indikator Kepala madrasah	4
1.2 Indikator kinerja guru	5
3.1 Data Madrasah.....	25



DAFTAR GAMBAR

3.1 Struktur Organisasi	27
-------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Permohonan Penelitian
- Lampiran 2. Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 3. Surat Validasi Penelitian
- Lampiran 4. Berita Acara Kepala Sekolah
- Lampiran 5. Berita Acara Guru
- Lampiran 6. Kunjungan Menemui Kepala Madrasah
- Lampiran 7. Kunjungan Menemui Guru
- Lampiran 8. Ruangan Perpustakaan
- Lampiran 9. Dokumentasi Piala Sekolah
- Lampiran 10. Surat Pengesahan Keterangan Hasil Turnitin



BAB 1 PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman antara pembaca dengan apa yang dimaksud oleh penulis, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul proposal ini. Adapun judul proposal yang dimaksud adalah: "*Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar Durian Payung*". Untuk lebih memahami pengertian dan maksud dari judul proposal ini, maka perlu penulis menjelaskan beberapa pengertian istilah-istilah yang lebih lengkap dan jelas serta untuk menghindari terjadinya kekeliruan dan penyimpangan pemahaman judul proposal ini. Istilah-istilah yang perlu penulis berikan penegasan adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang di jalankan dalam situasi tertentu, serta di arahkan melalui peroses komunikasi kearah pencapaian suatu tujuan tertentu.¹ Untuk mencapai keberhasilan suatu pemimpin maka perlu didukung oleh gaya kepemimpinan yang sesuai. Menurut Burn Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang lebih efektif karena kemampuannya dalam mempengaruhi pengikut secara individual dan organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan Transformasional ialah suatu ujung tombak yang sangat penting di dalam lembaga pendidikan, dengan lembaga pendidikan inilah akan di ciptakan sumber daya manusia yang mampu dan siap berkopetensi dengan situasi lokal maupun global.

2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah seseorang yang di angkat secara khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mampu melakukan manajemen kepemimpinannya dengan baik untuk mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan secara efektif dan efisien.²

3. Kinerja Guru

Kinerja merupakan tingkatan keberhasilan seseorang atau sekelompok untuk melaksanakan tugas serta bertanggung jawab, kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah di tetapkan. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecelakaan, pengalaman dan kesungguhan, serta penggunaan waktu. Profesionalitas guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang menyangkut seluruh aktifitas dalam mengembangkan amanat serta tanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing.³

¹ Husaini Usman, *Manajemen, Teori Praktik Dan Riset Pendidikan* (jakarta: PT remaja rosdakarya, 2014),h.310.

² Dariyanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011),h.17.

³ Mukhtar, *Desain Pembela Jaran Di Era Reformsasi* (Jakarta: : Misaka Galiza, 2003),h.84.

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya di depan kelas. Di samping itu, guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenaan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, efektif dan psikomotorik.

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bagi kehidupan umat manusia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat, tanpa pendidikan sama sekali mustahil suatu kelompok manusia dapat hidup berkembang sejalan dengan aspirasi (cita-cita) untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup mereka. Dari sudut pandang manusia pun seseorang yang berpendidikan mendapatkan derajat yang lebih tinggi dari pada yang tidak berpendidikan. Karena pendidikan adalah hal yang sangat pokok dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia seperti dalam Undang – Undang Dasar SISDIKNAS No 20 Tahun 2003 Yang berbunyi :

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”⁴

Kepala madrasah merupakan bagian dari motor penggerak dalam kehidupan suatu madrasah. Untuk mencapai tujuan dari yang lebih menjadi visi nya ada dua tugas penting : 1) kepala madrasah berperan sebagai kekuatan sentral, 2) kepala madrasah harus memahami tugas dan fungsi (peran tenaga pendidik) demi keberhasilan madrasah, serta memiliki kepedulian pada staf dan siswa. Kemudian lebih jauh bahwa keberhasilan dalam menjalankan peran kepala madrasah tersebut, membutuhkan manajemen yang handal dalam berbagai aspek manajerial kepemimpinannya, agar dapat mencapai tujuan madrasah.⁵

Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya di hilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya. Begitupun dengan tenaga kependidikan (kepala madrasah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan dan teknis untuk menunjang proses pendidikan disatuan pendidikan.⁶

Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidik tingkat satuan madrasah yang harus mampu bertanggung jawab terhadap perkembangan mutu pendidik di madrasah. Kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang kepala madrasah tentunya sangat bergantung dengan gaya atau karakter masing-masing dari seorang pemimpin. Hal ini dikenal dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan secara umum adalah sebuah kualitas yang tersembunyi dalam diri setiap pemimpin, hingga pada akhirnya akan muculkan kepercayaan kepadanya. Kerjasama serta kejujuran akan menentukan kuatnya pemimpin dalam mengembangkan lembaga pendidikan yang dikelolanya. Gaya kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan madrasah yang telah direncanakan sebelumnya, termasuk bagaimana kinerja pendidik dapat di optimalkan. Gaya kepemimpinan ialah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong

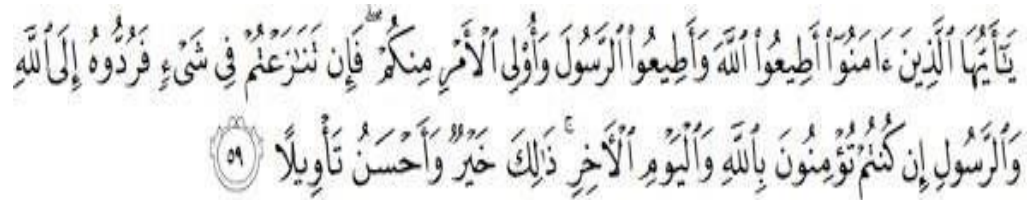
⁴ Undang – Undang Sisdiknas No.20 Tahun 2003 vol. 3 Akses tanggal 25 september 2020

⁵ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013),h.24.

⁶ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Cet,4, (Bandung: Alfabeta, 2011), h.229

serta mengendalikan anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan sesuai tujuan. Dalam kaitan dengan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja bawahannya, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggungjawab mengarahkan apa yang baik bagi bawahannya, sehingga gaya kepemimpinan sangat diperlukan.⁷

Kepemimpinan dalam pandangan islam, Allah SWT berfirman:



Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan, taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”(Q.S An-nissa ayat 59)”

Yang dimaksud dengan ulil amri yaitu para umara, hakim, ulama, panglima perang dan seluruh pemimpin dan kepala

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidik di suatu sekolah harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan keadaan dan menjadi apa yang menjadi para bawahan terhadap pendidik dan kependidikannya sehingga kerja samanya dapat berjalan dengan baik serta mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan pendidikan sebagai educator (pendidik) mencakup tujuh aspek, yaitu prestasi tenaga pendidik, kemampuan membimbing tenaga pendidik, kemampuan membimbing karyawan, membimbing siswa, mengembangkan staf, kemampuan belajar dan mengikuti perkembangan iptek, dan kemampuan memberikan contoh mengajar. Pendidikan dapat memperkuat keutuhan bangsa sehingga dapat menjamin masa depan anak-anak bangsa. Pendidikan juga diharapkan dapat memberikan peluang yang sama kepada seluruh warga Negara untuk dapat berpartisipasi dalam pembangunan bangsa dan dapat memberikan kesempatan yang sama warga Negara untuk dapat mengembangkan potensinya masing-masing secara optimal.

Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam mengelola setiap komponen madrasah. Kemampuan kepala madrasah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang di bebaskan kepadanya: karena kegagalan tidak jarang pendidikan dan pembelajaran di madrasah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala madrasah terhadap tugas-tugas yang di laksanakan.⁸

Kepemimpinan pendidikan sangat berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan hubungan secara efektif dengan para pendidik dalam situasi kondusif. Guru

⁷ Eliyanto., *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Kebumen: IAINU Kebumen, 2018),h.26.

⁸ E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013),h.5.

adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal dasar dan menengah dalam proses pembelajaran dalam pendidikan. mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal dasar dan menengah dalam proses pembelajaran dalam pendidikan. mengedepankan konsep memanusiakan atau lebih di kenal dengan sebutan teori. Dalam hal ini kepemimpinan kepala madrasah harus bisa meningkatkan kinerja guru, melalui kepemimpinan kepala madrasah yang baik dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi misi dan tujuan madrasah.

Berdasarkan pra penelitian saat mengadakan observasi tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru penulis menduga bahwa perilaku kepala madrasah dalam memimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Prapenelitian ini dilaksanakan pada tanggal 18 Desember 2020 di Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar Durian Payung. Wawancara ini dilakukan dengan ibu Rahmah, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar Durian Payung.

Berdasarkan hasil wawancara yang penyusun lakukan kepada kepala madrasah MI Masyariqul Anwar mengenai 4 indikator tugas kepala madrasah, bahwasanya kepala madrasah di Masyariqul Anwar masih ada beberapa permasalahan yang menjadi kendala di madrasah tersebut, seperti memberikan penghargaan dan membangun kerja aktif untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar Durian Payung. Dan dapat dilihat di table berikut:

Tabel 1.1
Indikator Kepala madrasah

No	Variabel	Upaya kepala madrasah	Pelaksanaan	
			Terlaksana	Belum Terlaksana
1	<i>Idealized Influence</i>	Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan.	✓	
2	<i>Intellectual stimulation</i>	Menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.		✓
3	<i>Individual Consideration</i>	Bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya.	✓	
4	<i>Inspirational Motivation</i>	Memotivasi semangat kerja.	✓	

Berdasarkan pra penelitian saat mengadakan observasi tentang kinerja guru. Prapenelitian ini dilaksanakan pada tanggal 18 Desember 2020 di Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar Durian Payung. Wawancara ini dilakukan dengan ibu Rahmah S.Pd.I selaku kepala madrasah di masyariqul anwar durian payung. Dari hasil prapenelitian bahwasanya madrasah tersebut telah melaksanakan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan baik, tetapi ada beberapa yang belum terlaksana dalam madrasah tersebut seperti Menyesuaikan analisis materi pembelajaran, Menjelaskan isi materi menggunakan ekspresi mengajar, Menggunakan media pengajaran, Menilai hasil belajar murid untuk kepentingan pengajaran. Dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2 Indikator
kinerja guru**

No	Upaya Pelaksanaan Kinerja Guru	Pelaksanaan	
		Terlaksana	Tidak Terlaksana
1	Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran:		
	a. Menyusun Rpp	√	
	b. Menyesuaikan analisis materi pembelajaran		√
	c. Menyusun program semester dan program	√	
2	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran:		
	a. Membantu siswa dalam mengenal topic	√	
	b. Menjelaskan isi materi menggunakan ekspresi mengajar		√
	c. Menggunakan media pengajaran		√
	d. Menggunakan metode		√
3	Evaluasi atau penilaian pembelajaran:		
	a. Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan	√	
	b. Menilai hasil belajar murid untuk kepentingan pengajaran		√

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis membuat fokus penelitian pada bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Masyariqul Anwar Durian payung. Sedangkan sub fokus penelitian sebagai berikut:

1. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan.
2. Menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.
3. Bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya.
4. Memotivasi semangat kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penyusun merumuskan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana cara kepala madrasah menunjukkan sikap dan perilaku teladan di MI Masyariqul Anwar Durian Payung?
2. Bagaimana cara kepala madrasah menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya di MI Masyariqul Anwar Durian Payung?
3. Bagaimana cara kepala madrasah bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya di MI Masyariqul Anwar Durian Payung?
4. Bagaimana cara kepala madrasah memotivasi semangat kerja di MI Masyariqul Anwar Durian Payung?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui cara kepala madrasah menunjukkan sikap dan perilaku teladan di MI Masyariqul Anwar Durian Payung
2. Untuk mengetahui cara kepala madrasah menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya di MI Masyariqul Anwar Durian Payung
3. Untuk mengetahui cara kepala madrasah bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya di MI Masyariqul Anwar Durian Payung
4. Untuk mengetahui cara kepala madrasah memotivasi semangat kerja di MI Masyariqul Anwar Durian Payung

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah di paparkan, maka manfaat yang di harapkan penelitian:

a. Manfaat teoritis

Setelah penelitian ini di laksanakan, di harapkan peneliti ini dapat memberikan manfaat dalam ilmu manajemen pendidikan islam khususnya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Masyariqul Anwar Durian Payung.

b. Manfaat praktis

1. Bagi madrasah

Setelah di laksanakan penelitian ini, di harapkan madrasah dapat menerapkan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi peneliti

Sebagai wawasan ilmiah bagi penulis dalam bidang penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Maka penelitian ini di harapkan dapat membantu pihak-pihak yang bersangkutan, khususnya kepala madrasah, guru mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

G. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan prosedur penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejernih mungkin tanpa ada perlakuan terhadap objek yang di teliti. Prosedur penelitian dengan judul kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru merupakan penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau uraian dari orang dan perilaku yang di amati "*Qualitative Research (QR) thus to the meaning, concepts, depeinition characteristic, symbol, and description of things*"⁹ maksudnya adalah penelitian kualitatif mengacu pada suatu maksud atau arti, konsep-konsep, devinisi, karakteristik, simbol- simbol, dan deskripsi dari berbagai hal.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, maka dapat di simpulkan penelitian kualitatif merupakan suatu proedur penelitian yang menekankan pada kualitas atau mutu suatu penelitian yang mengacu pada teori, konsep, deevinisi, karakteristik maupun symbol- simbol. Penelitian tersebut di lakukan berdasarkan pengamatan seseorang terhadap lingkungan social sehingga menghasilkan deskriptif.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk :

- a. Mencari informasi yang faktual dan mendetail dengan melihat gejala yang ada.
- b. Mengidentifikasi masala-masalah untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan praktik-praktik yang sedang berlangsung
- c. Membuat komparasi dan evaluasi.

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejernih mungkin tanpa ada perlakuan terhadap objek yang di teliti.¹⁰

⁹ S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT Renika Cipta, 2010).

¹⁰ S.Suryabrata, *Perosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 1993),h.208.

2. Desain penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang di perlakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.¹¹ Penelitian deskriptif yaitu studi untuk menemukan fakta dan interpretasi yang tepat. Peneliti dapat melibatkan berbagai kombinasi data hasil observasi, wawancara dan dokumentasi untuk membuat analisis..¹²

Desain penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, maka fokus penelitian yang di jadikan sasaran adalah kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Tempat dan waktu penelitian

Nama Lembaga : MI Masyariqul Anwar Durian Payung Status
 Lembaga : Swasta
 Alamat : Jl. Khairil Anwar NO 5/9 Durian Payung Waktu
 Prapenelitian : 18 Desember 2020

4. Sumber Data

Yang di maksud dalam sumber data dalam penelitian ini adalah subjek darimana data dapat di peroleh. Apa bila penelitian menggunakan koesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data di sebut responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan baik tulisan maupun lisan.

Dalam melakukan penelitian data adalah hal yang sangat penting untuk mengungkap suatu permasalahan. Sumber data adalah tempat, orang atau benda dimana peneliti dapat mengamati, bertanya, dan membaca tentang hal-hal yang berkenaan dengan *variable* yang di teliti.¹³

a. Sumber data Primer

Suharsimi Arikunto Data yang di peroleh dan di kumpulkan oleh peneliti secara langsung diperoleh dari objek yang di teliti. Dalam penelitian ini sumber data primer yang di proleh oleh peneliti adalah: Kepala Madrasah, Tenaga Pendidik atau guru, dan perwakilan dari peserta didik, melalui metode wawancara serta observasi lapangan.

¹¹ Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 1997),h 6.

¹² Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (bogor: ghaila Indonesia,2005),h 84.

¹³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Peneltian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010),h 99.

b. Sumber Data Sekunder

Dalam penelitian ini sumber data sekunder yang di gunakan ialah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun sumber data primer dalam penelitian kualitatif ini ialah kepala madrasah, dan guru.

5. Prosedur pengumpulan data

Untuk memperoleh data-data yang penulis butuhkan maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi.

a. Wawancara atau interview

Wawancara atau interview adalah peroses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan menggunakan alat (panduan wawancara).¹⁴

Menurut Esterberg dalam buku sugiyono, wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di kontruksikan makna dalam suatu topik tertentu.¹⁵

Menurut Supardi, wawancara adalah peroses Tanya jawab penelitian yang berlangsung secara lisan, dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi- informasi atau keterangan.¹⁶

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa wawancara adalah suatu teknik yang di gunakan dalam melakukan wawancara kepada narasumber.

b. Observasi

Objek penelitian pengamatan menggunakan alat indra yaitu pendengaran, pengecap, penciuman, penglihatan, dan manfaat ini di lakukan nya oleh sebuah observasi untuk memperoleh, melihat kondisi, keadaan, dan situasi objek penelitian. Observasi di lakukan mulai dari pengamatan secara langsung dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek tersebut dengan melibatkan warga madrasah terutama kepala madrasah.¹⁷

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data yang berbentuk historis berupa buku, transkrip, surat kabar, aemda dan sebagainya. Dokumentasi ini di pergunakan untuk merelevansi dengan data penelitian. Dalam bentuk gambar catatan harian tulisan kebijakan madrasah, dan peraturan yang ada di madrasah tersebut.¹⁸

6. Analisis data

Analisis data merupakan pengorganisasian data dala suatu pola kategoridi suatu uraian sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja. Analisis ini dilakukannya saat pengumpulan data secara langsung dan pengumpulan data dalam periode tertentu, pada saat melakukan wawancara peneliti harus melakukan analisis terhadap jawaban saat melakukan wawancara.terdapat pengaturan analisis data secara sistematis hasil wawancara observasi, dokumentasi, dalam menafsirkan dan menghasilkan suatu pendapat,teori atau

¹⁴ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014),h.193-194.

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: : Alfabeta, 2013),h 144.

¹⁶ Supardi, *Metodologi Penelitian* (Mataram: yayasan cerdas press, 2006),h 99.

¹⁷ Bungin b, *penelitian kualitatif* (Jakarta: Prenada Medika Group,2017), h.3

¹⁸ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistic Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2013),h 115.

gagasan, dan pemikiran yang baru.¹⁹ Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian ini :

a. Reduksi data

Adalah kegiatan dalam menyajikan data inti untuk memberikan gambaran mengenai hasil pengamatan, wawancara, serta dokumentasi. Reduksi data berarti menyederhanakan data yang kasar yang belum di olah dan berasal dari lapangan. Setelah di lakukan reduksi data akan memberikan gambaran yang jelas bagi peneliti adapun beberapa tahap dalam mereduksi data.

b. Penyajian data

Penyajian data adalah suatu cara untuk merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk membuat kesimpulan atau tindakanyang diusulkan.

Sajian data yang di maksudkan untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru artinya data yang telag di rangkum kemudian di pilih, sekiranya data mana yang di perlukan untuk penulisan laporan penelitian.

c. Menarik kesimpulan

Kesimpulan ini akan di ikuti dengan bukti-bukti yang di peroleh ketika penelitian di lapangan menverifikasi data yang di maksud untuk menentukan data akhir dari keseluruhan peroses tahap analisis sehingga keseluruhan permasalahan mnengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dapat terjawab sesuai dengan data dan permasalahan nya.

7. Pemeriksaan keabsahan data (triangulasi)

Triangulasi adalah penggabungan antara data dari sumber data yang sudah ada. Untuk pencapaian kredibilitasnya, dalam berbagai sumber dan waktu akan di lakukanya pengecekan data. Menurut nasution triangukasi bersifat reflektif dan triangulasi berguna untuk menyelidiki faliditas peneliti dengan data yang ada.²⁰ Di dalam penelitian ini jenis triangulasi yang akan di pakai untuk menguji keabsahan data adalah :

- a. Triangulasi sumber,yang berarti menguji kredibilitas data dengan mengecek data yang di peroleh melalui beberapa sumber
- b. Triangulasi metode, yang berarti menggunakan sejumlah metode pengumpulan data dalam suatu penelitian
- c. Triangulasi teknik, yang berarti mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber yaitu memanfaatkan suatu yang lain dengan membandingkan dan mengecek kepercayaan suatu informasi hasil data yang di peroleh ntuk meneliti kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

¹⁹ Conny R.Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (jakarta: Grasindo, 2010),h 121.

²⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010),h 338.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu kemajuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi. perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang makin berperan, menampilkan keunggulan yang tangguh kreatif, dan professional dalam bidangnya masing-masing. Secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan tenaga guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat di selenggarakannya peroses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran²¹

Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut. Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyeleraskan sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan misi, visi dan tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program yang di laksanakan secara terlaksana.²²

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek, dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun juga menunjukkan, ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidaklah mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.²³

Menurut Quisumbing sebagai mana di kutip Kunandar, pendidikan memiliki peran utama dalam mengembangkan personal dan social, mempengaruhi perubahan individu dan social, perdamaian kebebasan dan keadilan.²⁴ Ini jelas bahwa pendidikan merupakan usaha mengembangkan manusia kearah yang lebih baik, sehingga untuk mempersiapkan sumber daya manusia manusia yang unggul yang mampu menjawab sebagai tantangan di abad baru ini adalah pendidikan yang berkualitas.

Kepala sekoalah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat menyakinkan kepada msayarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik.

²¹ Donni Juni Priansadan Rismi Somad, Manajemen Suvervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah(Bandung: Alfabeta,2014), h. 49

²² Yusnidar, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Banda Aceh’, *DIDAKTIKA*, XIV (2014),h 321.

²³ Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta:Gava Media, 2011),h.18

²⁴ Kunandar, *Guru Profesional* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h 10.

2. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan energy yang mempengaruhi dan member arah yang terkandung dalam diri pribadi pemimpin. Kepemimpinan juga merupakan energy yang dapat mengerakan menuntun dan menjaga aktivitas orang sehingga tujuan organisasi dapat di capai. Sedangkan transformasi dapat didefinisikan mengubah kemampuan diri menjadi tindakan nyata. Kepala sekolah yang mampu melakukan transformasi kepemimpinan berate dapat mengubah potensi institusinya menjadi energy unttnk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar siswa. Dengan demikian, kepemi pinan transformasional kepala sekolah dapat di artikan sebagai bentuk atau gaya yang diterapkan kepada sekolah dalam mepengaruhi bawahnya (guru tenaga administrasi siswa dan orang tua pesrta didik) untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.²⁵

Kepemimpinan transformasional di bangun dari 2 kata yaitu: kepemimpinan (leadership) dan kepemimpinan transformasional (transformasional). Kepemimpinan ini merupakan setiap tindakan yang di lakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Istilah tranformasi berasal dari kata “to transfo” yang bermakna mentransnformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, isal mentransnformasikan bentuk visimenjadi realitaatau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual. Pemimpin yang transformasional sesungguhnya merupakan agen perubahan, karena memang erat kaitanya dengan mentransformasikan yang terjadi dalam suatu organisasi. Fumhsi utamanya adaalah berperan sebagai katalis perubahan,bukan sebagai pengontrol perubahan.²⁶

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan atu suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan dan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur dengan indicator adanya kepercayaan, keaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin berusaha untuk motivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri²⁷

Kepemimpinan transformasioanl adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datnag juga. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sisttem kearah yang lebih baik.²⁸

Keller mengemukakan bahwa: kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemenuhan terhadap tingkatan tertinggi dari

²⁵ Sudarman Denim Dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), H.41

²⁶Donni Juni Priansa,*Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*(Bandung:Alfabeta, 2014), h 230-231

²⁷ Arsyad, Safini, N.F. N. Arono, Juni Syaputra, N,F.N. Susilawati, Refni Susanti, And N.F.N. Musaropah. Kepemimpinan Transformasional “*Journal Internasional “Linguistic Indonesia* 34 no. 2 (2016): 163-178. Juni 2020

²⁸ Abd Kadim Massaong, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelegence* (Bandung: Alfabeta, 2011),h, 164.

hirarki maslow yakni kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri. Kepemimpinan inilah yang sungguh-sungguh diartikan kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tidak akan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Sarros dan Butchatsky menyebutkan bahwa model kepemimpinan transformasional ini merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin sehingga para pemimpin kita lebih berkerakyatan dan berkeadilan sosial. Secara sederhana dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membawa organisasi pada tujuan baru yang lebih besar dan belum pernah dicapai sebelumnya dengan memberikan kekuatan mental dan keyakinan kepada para anggota organisasi agar bergerak secara sungguh-sungguh menuju tujuan bersama dengan mengesampingkan kepentingan pribadi.²⁹

Kemudian, menurut Bass, kepemimpinan transformasional bersinggungan erat dengan kepemimpinan kharismatik. Keduanya memang memiliki keterkaitan, tetapi kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar pemimpin kharismatik. Pemimpin kharismatik menginginkan para pengikutnya atau bawahannya mengadopsi pandangan yang dikemukakan pemimpin tanpa atau dengan sedikit perubahan. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional menanamkan dan mendorong para pengikut atau bawahannya untuk bersikap kritis terhadap pendapat, juga merangsang para pengikut untuk lebih kreatif dan inovatif, serta lebih meningkatkan harapan dan meningkatkan diri pada visi.³⁰

3. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

1) Idealized Influence

Idealized influence ialah sosok pemimpin transformasional pada sisi yang lain perlu dibentengi dengan adanya komitmen yang tinggi, akan tetapi, komitmen yang tinggi sosok pemimpin ini terhadap organisasi pendidikan tidak cukup untuk menumbuhkembangkan organisasi tanpa ada usaha peningkatan komitmen yang tinggi pula dari komponen organisasi pendidikan terhadap visi dan misi organisasi. Artinya langkah pemimpin transformasional dalam organisasi pendidikan perlu mendapat pertimbangan dari seluruh komponen termasuk dalam konteks ini adalah pilar-pilar penyangga organisasi pendidikan seperti *stakeholders* organisasi.³¹

Salah satu upaya pemimpin transformasional dalam membangkitkan komitmen yaitu dengan memberdayakan seluruh sumber daya organisasi. Pada dasarnya pemberdayaan yang dilakukan adalah bagian dari proses pemerdekaan diri, karena setiap individu dianggap sebagai sosok manusia yang memiliki kekuatan cipta, rasa dan karsa, ketika ketiga aspek tersebut mendapat tempat dan sarana untuk berkembang maka akan menjadi kekuatan yang luar biasa bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, pertumbuhan organisasi erat kaitannya dengan partisipasi dan keterlibatan individu dalam setiap pengambilan keputusan. Dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, akan

²⁹ Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam* (Bandung: Alfabeta, 2015), h.102.

³⁰ Sudarman Denim, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah : Visi Dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Kritis, Dan Internasional Pendidikan* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), H.41

³¹ Ibid., 156.

menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama untuk berusaha mengimplementasikan keputusan yang telah diambil.

Selain membangun komitmen, pemimpin transformasional juga sangat perlu mempunyai visi yang jelas. Visi adalah pandangan jauh ke depan, mendalam dan luas yang merupakan daya pikir abstrak yang memiliki kekuatan yang sangat dahsyat dan dapat menerobos segala batas fisik, waktu dan tempat.²⁰ Sebab visi merupakan bagian dari salah satu aspek pembentukan dari kepemimpinan atau proses memimpin. Dengan visi yang jelas dari pemimpin transformasional akan menentukan dan berpengaruh pada proses kepemimpinan dalam organisasi pendidikan, serta pemimpin transformasional dapat tampil sebagai pemimpin yang kharismatik.³²

Mengomunikasikan visi merupakan suatu bentuk proses menawarkan yang perlu disikapi secara proporsional dengan tetap berlandaskan pada nilai-nilai masa depan organisasi pendidikan, di sisi lain, proses menawarkan sebuah visi kepada tim organisasi pendidikan yang bisa mereka rangkul dan menyenangkan visi tersebut adalah sebuah keharusan. Tugas utama kepemimpinan transformasional adalah bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi pendidikan pada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya oleh organisasi tersebut.³³

Jadi perilaku *Idealized Influence* dalam dimensi kepemimpinan transformasional adalah pola perilaku pemimpin yang dituntut untuk bisa membangkitkan komitmen yang tinggi pada orang yang dipimpinnya yaitu dengan memberdayakan seluruh sumber daya organisasi. Selain membangkitkan komitmen yang tinggi pemimpin transformasional juga harus mempunyai visi yang jelas dan mengomunikasikan visi tersebut pada seluruh anggota organisasi

Maka dapat disimpulkan *Idealized influence* merupakan sifat-sifat keteladanan yang ditunjukkan kepada bawahannya dari pemimpinnya. Sifat keteladanan antara lain adalah memberi contoh bagaimana dia berperilaku dalam melayani orang lain. Pemimpin transformasional dengan perilaku *Idealized Influence* akan terus berusaha membawa pengikutnya ke arah suatu idealisme yang tidak hanya sekedar sebagai jalan, akan tetapi mampu atau dapat meyakinkan pengikutnya bahwa yang dicita-citakan tersebut pasti tercapai.³⁴

2) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)

Intellektual stimulation yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Sebagai intelektual, pemimpin senantiasa menggali ide

³² Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformasional Leadership*, 159.

³³ Nur Kolis, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: Gramedia, 2003), 153

³⁴ Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformasional Leadership*: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan (Jakarta: Rajawali Press), 154.

ide baru dan dan solusi yang kreatif dari para staf dan tidak lupa selalu mendorong staf mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Menurut Daryanto, kepala sekolah yang memiliki perilaku *intellectual stimulation* adalah kepala sekolah yang dapat menumbuhkan kreatifitas dan inovasi dikalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah kearah yang lebih baik.³⁵

Pada tahapan ini, ada beberapa dimensi yang menjadi karakter perilaku pemimpin transformasional, antara lain: pemimpin yang memiliki pandangan ke depan dan berusaha merubah dan memajukan organisasi bukan hanya untuk hari ini tetapi nanti yang akan datang. Oleh karna itu, pemimpin ini dapat dikatakan pemimpin visioner (pemimpin menjadi duta perubahan) dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah system kearah yang lebih baik.³⁶

Subtansi dari perilaku *intellectual stimulation* adalah upaya mengembangkan intelegensial, rasionalitas, dan mencari solusi masalah secara seksama. Oleh karena itu, pemimpin transformasional perlu mengajak anggota organisasi pendidikan memandang permasalahan dari perspektif yang lain, lebih komprehensif dan menyeluruh. Perilaku seperti ini terus dilakukan agar tercipta budaya yang holistik seperti timbulnya kebiasaan musyawarah. Budaya *sharing* dan musyawarah, energi positif akan lahir dan penyegaran pekerja akan timbul.³⁷

Menurut Khaerul Umam, perilaku *intellectual stimulation*, meliputi:³⁸

- a. Mempertanyakan *status quo*. *Intellectual stimulation* pada konteks ini, pemimpin transformasional dengan kesadarannya menentang *status quo* itu agar bergerak, berubah menuju visi misi yang telah dirancang sebelumnya.
- b. Mendorong pemanfaatan imajinasi. Kekuatan dari imajinasi dan mimpi diarahkan untuk penataan misi organisasi pendidikan di masa depan yang ketat dalam kompetisi antar organisasi lain. Pemimpin mampu memberikan gambaran kuat dalam pengambilan keputusan.
- c. Mengajak melihat perspektif baru.
- d. Memakai simbol-simbol pendukung inovasi.
Pemimpin transformasional dalam perilaku *intelektual stimulation*, untuk meraih kesuksesan sebuah organisasi pendidikan, maka perlu membangkitkan komitmen bawahannya, melakukan perubahan menentang *status quo*, memandang masalah secara komprehensif dan luas, mampu memecahkan permasalahan yang ada dalam pendidikan.

³⁵ Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, 146.

³⁶ Setiawan dan Muhith, *Transformational Leadership*, 171

³⁷ Ibid., 175.

³⁸ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010),

Maka dapat disimpulkan bahwa aspek *Intellectual stimulation*, ialah pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi dibalik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan sesuatu hal. Pemimpin tidak mengkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan. Dia lebih berfokus pada pemberian apresiasi pada setiap gagasan, sekecil apapun gagasan tersebut. Sifat seperti ini membuat pengikut bergairah untuk mengemukakan gagasannya.

3) (*Individual Consideration*)

Menurut Muhammad Karim, *individual consideration* dalam kepemimpinan transformasional yaitu seorang pemimpin yang mampu memperlakukan setiap orang menjadi individu dengan beragam minat, bakat, potensi, karakter, cita-cita dan lainnya secara mendetail. Mengenali bawahan harus dilakukan sebagai seorang pemimpin.³⁹

Perilaku *individual consideration* merupakan bentuk dan perilaku kepemimpinan transformasional di mana dia merenung berpikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan karyawannya, mengenali kemampuan karyawannya, mendelegasi wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih para pengikut secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, memberikan dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada pengikut.

Dalam wujud lain *individual consideration* adalah karakteristik kepemimpinan yang diwujudkan dengan menjalin kedekatan diri kepada bawahannya secara emosional. Artinya, pada dimensi ini ada saling keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan tingkat kesadaran bawahan terutama pada kekuasaan hubungan dengan bersumber pada hubungan yang dijalin pemimpin dengan orang penting dan berpengaruh baik di dalam atau luar organisasi.⁴⁰

Maka dapat disimpulkan *Individual consideration* adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan pengikutnya dan membantunya agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karier dan kehidupan mereka. Pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan psikososial anggota yang dipimpinnya. Pemimpin memfasilitasi kebutuhan psikologi pengikut yang ingin maju dan mengembangkan kreasinya. Dia mendukung keinginan pengikutnya untuk maju dan berkembang. Pemimpin menunjukkan rasa simpati pada permasalahan yang dihadapi pengikut. Pemimpin *Individual consideration* ialah yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpin.

³⁹ Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di lembaga pendidikan Islam* (Malang: UIN Maliki Press, 2010) 96-97.

⁴⁰ Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen* (Bandung: Pustaka Setia, 2010),

4) *Inspirational Motivation*

Yang tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, termasuk di dalamnya adalah perilaku yang mampu mengartikulasikan ekspektasi yang jelas dan perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi. Semangat ini dibangkitkan melalui antusiasme dan optimisme.⁴¹ *Inspirational motivation* adalah salah satu dari karakteristik pemimpin transformasional yang menjadi inspirasi, memotivasi dan memodifikasi karakteristik anggota organisasi pendidikan untuk mewujudkan hal-hal yang mungkin namun tidak terbayangkan, mengajak anggota organisasi pendidikan memandang ancaman/tekanan sebagai peluang untuk sarana belajar dan berprestasi. Dengan demikian, pemimpin transformasional berusaha mengidentifikasi berbagai faktor yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran, dan emosi yang luas.⁴²

Menurut Daryanto *inspirational motivation* yaitu kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.⁴³ Dalam memberikan motivasi kepada para bawahan, pemimpin transformasional dituntut mengolah kata yang bisa memacu *spirit* dan inspirasi seluruh anggota organisasi pendidikan. Kata-kata yang penuh antusias akan mengobarkan semangat anggota organisasi untuk mencipta dan membangun motivasi kerja dalam sistem nilai dan moral yang tinggi.⁴⁴

Maka dapat disimpulkan *Motivasi inspirasional* adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak anggotanya untuk mewujudkan tujuan bersama. Bekerja bukan hanya saran untuk mendapatkan uang, melainkan juga sebuah wahana untuk menemukan kebermaknaan hidup. Seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menemukan kearifan dan mencari tantangan diri untuk berbuat sesuatu yang lebih baik. Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun dalam pengembangan dirinya.⁴⁵

⁴¹ Ibid., 385.

⁴² Setiawan dan Muhith, *Transformasional Leadership*, 162

⁴³ Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 146.

⁴⁴ Setiawan dan. Muhith, *Transformasional Leadership*, 166.

⁴⁵ Djamaludin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi* (Jakarta: Erlangga, 2012), h.130-132.

4. Prinsip kepemimpinan transformasional kepala madrasah

Dalam bidang pendidikan, kepemimpinan transformasional harus diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional kepala sekolah, prinsip merupakan ketentuan yang harus dijadikan acuan dalam melaksanakan suatu kegiatan, fungsi prinsip yaitu membantu tercapainya tujuan dan sasaran kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara maksimal. Edward Sallis mengemukakan bahwa paradigma baru dalam kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan tujuan organisasi pendidikan.⁴⁶ Tujuh prinsip tersebut yaitu:

- 1). Simplikasi, yakni keberhasilan dan kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang menjadi tujuan bersama, kemampuan dan ketrampilan mengemukakan visi secara jelas, praktis dan tentunya transformasional yang dapat menjawab “kemana kita akan melangkah?” menjadi hal penting yang perlu diketahui dan dilaksanakan.
- 2). Motivasi, yaitu kemampuan untuk memperoleh komitmen dari setiap individu yang terlibat dalam mensukseskan visi. Ketika seorang pemimpin transformasional memiliki suatu strategi dalam lembaga pendidikan, sudah selayaknya pemimpin tersebut mampu mengoptimalkan, memotivasi dan member dukungan kepada semua bawahannya.
- 3). Fasilitas, yakni kemampuan untuk memfasilitasi pembelajaran yang terjadi didalam organisasi secara kelembagaan, kelompok maupun individu secara efektif. Hal ini akan berpengaruh pada semakin meningkatnya modal intelektual dari setiap individu yang ikut terlibat.
- 4). Inovasi, yaitu kemampuan untuk melakukan perubahan apa bila diperlukan dan sebagai tuntutan dari perubahan yang terjadi sebagai bentuk dari tanggung jawab. Di dalam lembaga pendidikan yang efektif dan efisien, setiap individu yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya berani melakukan perubahan tersebut. dalam hal tertentu kepercayaan semua tim kerja sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin transformasional.
- 5). Mobilitas, yaitu melengkapi dan memperkuat setiap individu yang ada didalam organisasi pendidikan dengan mengerahkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan berupaya mengajak bawahannya untuk ikut bertanggung jawab.
- 6). Siap siaga, kemampuan untuk selalu siap belajar meningkatkan kompetensi diri sendiri dan siap menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- 7). Tekad, yaitu niat atau kemauan yang sungguh-sungguh untuk selalu berhasil menyelesaikan segala sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu perlu adanya dukungan oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi dan fisik serta komitmen.⁴⁷

⁴⁶ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Ter. Ahmad Ali Riyadi Dan Farrurozi, Cet IV (Yogyakarta: Ircisod, 2006), H. 123

⁴⁷ Nur effendi, *Islamic education leadership: memahami integritas konsep kepemimpinan di lembaga pendidikan islam* (Yogyakarta, kalimedia, 2015), h.205-207

5. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam setiap organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Berikut gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama dengan yang lainnya, yang diterapkan oleh seorang pemimpin agar setiap anggotanya mau bekerja sesuai arahnya.

1. Kepemimpinan otokratis

Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai dictator terhadap anggota-anggota kelompoknya, bagian nya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Kekuasaan yang otokratis hanya dibatasi oleh undang-undang. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukan dan member perintah. Kewajiban bawahan atau anggota-anggota hanya mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah ataupun member saran. Pemimpin yang otokratis tidak menghendaki rapat-rapat atau musyawarah, berkumpul atau rapat hanyalah berti untuk menyampaikan instruksi-instruksi setiap perbedaan pendapat diantara anggota-anggota kelompoknya diartikan sebagai kepicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah instruksi yang telah ditetapkan.

Supervisi untuk memimpin yang otokratis hanyalah berate mengontrol apakah segala perintah yang telah diberikan atau dijalankan dengan baik oleh anggota-anggotanya.

2. Kepemimpinan demokratis

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota kelompok bukanlah sebagai majikan terhadap buruknya, melainkan sebagai saudara tua diantara teman-teman sekerjanya atau sebagai kakak terhadap saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kopratif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usahanya ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya. Beberapa karakteristik utama dari kepemimpinan demokratis meliputi:

1. Anggota kelompok didorong untuk berbagi ide dan opini, meskipun pemimpin mempertahankan kata akhir atas keputusan-keputusan.
2. Anggota kelompok merasa lebih terlibat dalam proses.
3. Kreativitas didorong dan dihargai.

Para peneliti menunjukkan bahwa para pemimpin demokrasi yang baik memiliki ciri-ciri khusus yang meliputi: Kejujuran Intelijen Keberanian Kreativitas Kompetensi Karena anggota kelompok didorong untuk berbagi pikiran mereka, kepemimpinan demokratis dapat memimpin untuk ide-ide yang lebih baik dan solusi yang lebih kreatif untuk menyelesaikan masalah yang ada.

Anggota kelompok juga merasa lebih terlibat dan berkomitmen untuk proyek-proyek, membuat mereka lebih mungkin untuk peduli tentang hasil akhir. Penelitian tentang gaya kepemimpinan juga telah menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis mengarah ke produktivitas yang lebih tinggi di antara anggota kelompok. Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang

3. Kepemimpinan *laissez-faire*

Dalam kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai membiarkan anggota berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan control. Dan koreksi terhadap pekerjaan anggotanya, pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota kelompok tidak merata. Dengan demikian mudah terjadi kekacauan dan bentrok antar anggota, tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya *laissez faire* semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota atau kelompok dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya.

Didalam kepemimpinan ini biasanya struktur organisasinya tidak jelas dan kabur segala kegiatan dilakukan tanpa rencana yang terarah dan tanpa pengawasan dan pimpinan.⁴⁸

4. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang di dalamnya terdapat suatu proses pertukaran yang menyebabkan anggota mendapat imbalan dan membantu anggotanya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan guna mencapai tujuan yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi. untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.⁴⁹

5. Kepemimpinan Situasional

Teori kepemimpinan situasional disusun berdasarkan asumsi bahwa agar pemimpin lebih efektif dan mampu mengubah perilakunya menyesuaikan dengan karakteristik para pengikutnya dan situasi lingkungan dimana kepemimpinan berlangsung. Kepemimpinan ini tergantung pada pengikut yang dipimpinnya atau situasi lingkungan dimana kepemimpinan terjadi. Gaya kepemimpinan ini

⁴⁸ 'Kuswanto, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai STKIP PGRI Lamongan*, (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi, Desember 2017) H. 65.

⁴⁹ Mei Hardika Senny, Dkk, *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Si Kecamatan Sidoarejo Salatiga*, (Jurnal Ilmiah PG-PAUD, FKIP, Universitas Kristen Satya Wacana Mei 2014) H. 202.'

tergantung oleh situasi disekitarnya, seperti karakteristik manajerila, karakteristik bawahan, struktur kelompok dan sifat tugas, dan faktor-faktor organisasi lainnya.⁵⁰

6. Kepemimpinan *servan*

Model kepemimpinan ini merupakan model kepemimpinan yang memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai pendidikan, oleh karena spiri yang mendasari *servan leadership* menekankan pada upaya meberdayakan dan mengembangkan keberadaan seluruh anggota pengikut atau organisasi yang dipimpin. Kepemimpinan ini unik karena memiliki unsure moral, artinya moral menjadi bagian yang terintegral sebagai identitas pemimpin dan ditransfer atau ditularkan kepada bawahan,perhatain, kepada kesuksesan semua *stakeholher*, refleksi diri sebagai upaya mehindari profil pemimpin yang angkuh.⁵¹

B. Kinerja Guru

1. Pengertian kinerja guru

Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan istilah kinerja guru berasal dari kata *Job Performance/Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut kata bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang.⁵² Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Kinerja (*performance*) diterjemahkan menjadi prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atas pencapaian hasil kerja atau penampilan kerja. Jadi kinerja adalah merupakan hasil kerja seseorang yang terlihat dari hasil prestasinya. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi,an karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan

Menurut Fattah prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) adalah sebagai ungkapan kemampuan yang didasarkan oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Pendapat tersebut dipertegas lagi oleh Mulyasa bahwa kinerja adalah segala upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan.⁵³ Robbins mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dan hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Menurut Schermerhorn kinerja adalah kuantitas dan kualitas prestasi kerja dari seseorang atau kelompok. Senada dengan pendapat tersebut, Luthan menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang yang dihasilkan atau jasa yang telah diberikan oleh seseorang yang melakukan suatu pekerjaan.

⁵⁰ *Ibdi*, h. 304

⁵¹ Aneka A. Salam,Dan Cecilia Lelly Kewo, *Servan Leadership Model Kepemimpinan Konteporer Kepala Sekolah*,(Jurnal Manajemen Dan Supervise Pendidikan, Vol 2, No.1, November 2017) H.76

⁵² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Rosdakarya, 2000),h. 74.

⁵³ E.Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 43.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah di capai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan norma dan etika yang telah ditetapkan sedang indicator kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya terdiri perencanaan pelaksanaan, penilaian/evaluasi hubungan dengan siswa program pergayaan dan program remedial. Definisi ini menggambarkan bahwa pada kinerja terdapat standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau pun kelompok. Standar ukuran tersebut dapat berbentuk jumlah hasil pekerjaan atau kualitas dan mutu kualitas pekerjaanya. Artinya, seseorang atau kelompok dapat dikategorikan memiliki kinerja yang baik, kinerjanya sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditentukan. Sebaliknya, kinerja seseorang atau kelompok dapat dikategorikan buruk jika lebih rendah dari standar yang telah ditetapkan.⁵⁴ Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihny. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan suatu kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai seorang pengajar (guru) yang meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran agar hasilnya dapat mencapai standar yang telah ditetapkan, sebagai upaya untuk mencapai tujuan.

2. Tugas, Peran dan Tanggung jawab Guru

Seorang guru memegang peran yang sangat penting dalam peroses belajar. Tanggung jawab utama keefektifan seluruh usaha kependidikan dalam rangka membentuk manusia yang terampil dan berbudi luhur. Sekalipun banyak Negara maju media elektronik sebagai alat pengajaran sudah di pergunakan dan kemampuan nya untuk membawa bahan pengajaran kepada para pelajar telah di buktikan. Namun keberadaan tetap tidak dapat sepenuhnya menggantikan kedudukan guru sebagai subyek yang paling berperan dalam peroses pembentukan kepribadian seseorang.

Masyarakat dari paling terbelakang sampai yang paling maju mengakui bahwa merupakan suatu di antara sekian banyak unsure pembentukan utama calon anggota masyarakat.

Menurut Hamalik guru dapat melaksanakan peranya yaitu:

1. Sebagai fasilitator, yang menyediakan kemudahan- kemudahan bagi siswa untuk melakukan kegiatan belajar
2. Sebagai pembimbing, yang membantu siswa mengatasi kesulitan dalam peroses belajar
3. Sebagai penyedia lingkungan, yang berupaya menciptakan lingkungan yang menantang siswa
4. Sebagai komunikator, yang melakukan komunikasi dengan siswa dan masyarakat
5. Sebagai model, yang mampu membrikan contoh yang baik kepada siswanya agar berprilaku yang baik
6. Sebagai evaluator, yang melakukan penilaian terhadap kemajuan belajar siswa

⁵⁴ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT remaja rosdakarya, 2006),h.39.

7. Sebagai innovator, yang turut menyebarkan usaha- usaha pembaruan kepada masyarakat.⁵⁵

Tanggung Jawab Guru - Guru dikatakan sempurna apabila mempunyai tanggung jawab yang dijalankan dengan baik. Guru adalah seorang pendidik yang juga merupakan pembimbing. Dalam bidang kemanusiaan di sekolah, guru harus bisa menjadi dirinya sebagai orangtua kedua bagi siswa. Seorang guru harus bisa menarik simpati agar menjadi idola para siswa dan disukai sehingga siswa senang belajar dengan guru.

Para ahli menyebutkan bahwa tanggung jawab guru harus bisa menuntut murid untuk belajar, yang terpenting adalah membuat rencana dan menuntut murid untuk melaksanakan kegiatan belajar guru agar mencapai pertumbuhan serta perkembangan seperti yang diharapkan. Guru mempunyai tanggung jawab untuk turut serta dalam membina kurikulum sekolah. Guru sesungguhnya adalah seorang kunci yang paling tahu mengenai keperluan kurikulum yang sesuai dengan tingkat perkembangan siswa.

Guru bertanggung jawab untuk melakukan diagnosis dari kesulitan belajar serta melakukan penilaian belajar siswa, melakukan penelitian. Guru sebagai orang yang bergerak dibidang pendidikan harus selalu memperbaiki caranya bekerja. Guru bertanggung jawab untuk mengenal masyarakat. Seorang guru tidak mungkin menjalankan tugas dengan efektif, apabila guru tidak mengenal masyarakat. Guru bertanggung jawab untuk ikut menyukseskan pembangunan yang merupakan cara paling tepat untuk membawa masyarakat menjadi kesejahteraan. Pembangunan tersebut adalah pembangunan bidang spiritual dan materiil.

Guru mempunyai tanggung jawab moral dimana setiap guru harus mempunyai kemampuan untuk menghayati perilaku serta etika yang sesuai dengan Pancasila sekaligus mengamalkannya. Tanggung jawab guru dalam bidang pendidikan di sekolah adalah harus menguasai cara pengajaran yang efektif dimana guru harus bisa menjadi model bagi murid, bisa memberi nasihat, menguasai teknik bimbingan serta layanan dan bisa membuat serta melaksanakan evaluasi yang lain.

3. Kemampuan Yang Harus Dimiliki Guru

Kompetensi Guru yang dimana dalam hal ini meliputi kompetensi yang harus dimiliki, pengertian, hakikat dan jenis, nah agar dapat lebih memahami dan dimengerti simak ulasan selengkapnya dibawah ini. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut *Finch & Crunkilton*, (1992: 220) Menyatakan "*Kompetencies are those taks, skills, attitudes, values, and appreciation thet are deemed critical to successful employment*". Pernyataan ini mengandung makna bahwa kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, apresiasi diberikan dalam rangka keberhasilan hidup/penghasilan hidup. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, dan penerapan dalam melaksanakan tugas di lapangan kerja .

⁵⁵ Oemar, Hamalik, *Kurikulum Dan Pembelajaran* (jakarta : Sinar Grafika, 2008), h 9.

- 1). Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
 1. Mampu membuat RPP dengan baik dan benar
 2. Mampu membuat KD (Kompetensi Dasar)
 3. Mampu membuat SK (standar kompetensi)
 4. Menyiapkan alat dan sumber belajar
- 2). Kemampuan melaksanakan pembelajaran
 1. Guru mampu menjelaskan materi pembelajaran dengan baik
 2. Mampu menyampaikan materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan di madrasah
 3. Mampu menggunakan metode belajar yang variatif
 4. Guru menggunakan media pembelajaran ketika menyampaikan materi pembelajaran
 5. Guru mampu memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lain-lain. Guru mampu mengaktifkan peserta didik untuk bertanya di dalam kelas
- 3). Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
 1. Guru mampu berinteraksi dengan peserta didik
 2. Mampu memberikan contoh yang baik dalam berbicara terhadap peserta didik
 3. Mampu mendengarkan permasalahan peserta didik
 4. Mampu menjalin komunikasi yang baik terhadap peserta didik
- 4). Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
 1. Mampu mengelola dan menilai hasil belajar peserta didik dengan baik
 2. Mampu memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik
 3. Mampu memberikan tugas atau pekerjaan rumah terhadap peserta didik
- 5). Kemampuan melaksanakan program pengayaan
 1. Mampu menugaskan peserta didik untuk mengerjakan soal-soal latihan
 2. Mampu mengidentifikasi kelebihan dan kemampuan siswanya
 3. Mampu memberikan treatment pembelajaran pengayaan
- 6). Kemampuan melaksanakan program remedial
 1. Mampu mengadakan program remedial
 2. Mampu memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang kesulitan atau belum menguasai kompetensi dasar
 3. Mampu menyederhanakan soal atau pertanyaan
 4. Mampu melaksanakan dan menilai hasil remedial.⁵⁶

Menurut Sadiman A.M dalam buku guru profesional dan implemenmentasi kurikulum tertuang kompetensi guru yang harus dikuasai dan dimiliki yaitu, menguasai bahan, mengola program belajar mengajar, melaksanakan program mengenal kemapuan anak didik menguasai landasan-landasan kependidikan

⁵⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013) H. 54.

memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.⁵⁷

4. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan ingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hani Handoko (1994: 135) menjelaskan bahwa, “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi. Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut yamin, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual meliputi unsure pengetahuan, ketrampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru.
- b. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan semangat arahan dan dukungan kerja kepada guru
- c. Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim kepercayaan terhadap sesama anggota tim kekompakan dan keertan tim
- d. Faktor system, meliputi sitem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi(sekolah)
- e. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru)⁵⁸

⁵⁷ Syafrudin Nurdin, *Guru Profesonalisme Dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta : Quantum Teaching, 2005) H. 57.

Menurut Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologi kemampuan guru terdiri dari kemampuan (IQ) dan kemampuan realita (knowledge and skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya beserta trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektifitas suatu pembelajaran.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.⁵⁹

6. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merupakan indikator kesuksesan suatu organisasi yang di pandang sangat penting untuk mengukur suatu karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan suatu kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan dengan keterampilan, sifat keadaan dimana kondisi eksternal. Keterampilan merupakan modal penting yang harus di bawa oleh seseorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antara pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut di ungkap sebagai motivasi yang diperhatikan karyawan untuk menyelesaikannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat di kelompokkan yaitu: guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, guru sebagai administrator kelas.⁶⁰

Dimensi dan indikator kinerja guru dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang keprofesionalan:

- a. Mengetahui keadaan fisik dan psikologis peserta didik
- b. Menguasai materi pembelajaran
- c. Mengetahui peraturan pemerintah tentang pendidikan
- d. Mengetahui tata tertib madrasah

2. Melaksanakan tugas profesional:

- a. Persiapan dan perencanaan.
- b. Menyusun perencanaan pembelajaran.
- c. Menyiapkan materi pembelajaran alat peraga dan kebutuhan.

3. Melaksanakan pembelajaran:

⁵⁸ Martinis Yamin, *Profesionalisme Guru Dan Implementasi KTSP*, (Jakarta; Gaung Persada Press Jakarta, 2010), h.43

⁵⁹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sekolah Dasar*, (Jakarta: Refika Aditama, 2004), h. 67

⁶⁰ Denim S, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), H 12.

- a. Membrikan tujuan pembelajaran kepada peserta didik dengan jelas.
 - b. Mengaitkan materi pembelajaran yang lalu dengan materi pembelajaran yang akan di pelajari.
 - c. Memelihara perhatian peserta didik dengan menggunakan variasi metode pembelajaran.
4. Menilai hasil belajar
- a. Menilai kemajuan belajar peserta didik setiap akhir program.
 - b. Melakukan tindak lanjut terhadap evaluasi.
 - c. Menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar untuk mengembangkan peroses pembelajaran berikutnya.⁶¹

7. Evaluasi kinerja guru

Untuk keberhasilan kinerja perlu di lakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang di tetapkan yang di ukur scara efektif dan efesien seaperti produktivitas nya , efektivitas menggunakan waktu, dana yang di pakai serta bahan yang tidak di terpakai. Adapun eavaluasi kerja melalui prilaku melalui dengancara membandingkan dan mengukur prilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengganti tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang di berikan, cara mengomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Evaluasi prilaku dapat di lakukan dengan cara membandingkan prilakunya dengan rekan kerja yang lain dan evaluasi cirri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berprilaku ataupun bekerja cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat di kategorikan cirinya dengan cirri orang lain. Kinerja guru sangat penting utuk di perhatikan dan di evaluasi karena guru mengemban tugas professional. Arti tugas-tugas tersebut dapat di kerjakan dengan kompetensi khusus yang di proleh melalui program pendidikan. Evaluasi kinerja guru dapat di simpulkan seperti kemampuan membuat prencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan di ajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pembrian tugas-tugas kepada siswa, dan kemampuan mengolah kelas.⁶²

C. Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini peneliti mencoba membandingkan anantara penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian- penelitian sebelumnya. Dengan harapan peneliti mampu melahirkan teori baru yang berkaitan dengan penelitian yang akan di lakukan peneliti yaitu: “**Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Masyariqul Anwar Durian Payung**”, Sehingga dapat memberikan refrensi bagi peneliti yang akan datang.

Di antara penelitian terdahulu yang peneliti jadikan pembanding adalah sebagai berikut:

- a. Skripsi Sri Murniasi, berjudul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Empiric SMK Muhammadiyah 3 Surakarta)*”. Menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah men

⁶¹ Sobirin, *Kepala Sekolah, Guru Dan Pembelajaran* (Bandung: Penerbit Nuansa, 2018),h 119.

⁶² Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Kencana, 2016),h 75-76.

unjukan kepemimpinan dengan gaya demokratis. Gaya kepemimpinan sangat mendukung keberhasilan dalam memimpin sebuah organisasi. Kepala madrasah juga memiliki sifat yang baik seperti saling percaya dan mempercayai, saling menghargai, simpati dan adil serta berkharisma.⁶³

b. Ummayatun vauza dalam penelitiannya yang berjudul ” *kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah ibtidaiyah (MI) nurul iman pulung kencana kabupaten tulang bawang barat tahun ajaran 2015/2016*. Dari hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin sudah melaksanakan kemampuannya dalam mengkoordinisir dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran dalam program yang lengkap, memberikan fasilitas penegembangan sarana prasarana, penyebarluasan pelaksana visi pembelajaran yang di komunikasikan dengan baik dan di dukung oleh komunikasi madrasah, melaksanakan program pengajaran yang kondusif kemampuan kepala madrasah dalam membina kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program suvervisi, kemampuan kepala madrasah dalam mendorong para pendidik serta staf madrasah agar penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi secara efektif pada setiap usaha-usaha madrasah untuk mencapai tujuan-tujuan madrasah dengan sebaik-baiknya.⁶⁴

c. Dalam penelitian Wahyu Ramadoni, Kusmintardjo, dan Imron Arifin pada jurnal penelitian yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru*” menyimpulkan bahwa kepala madrasah menerapkan kedisiplinan dan bisa memberikan pembelajaran kepada seluruh guru beserta staf yang ada di madrasah untuk menjadi lebih baik. Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberikan *reward* pada guru yang berprestasi serta memiliki hubungan yang sinergis anatara kepala madrasah dengan guru untuk memudahkan dalam meningkatkan semangat kinerja guru.⁶⁵

d. Ramayan putra dalam penelitiannya yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP N 1 Kotanopan*” menyimpulkan untuk dapat meningkatkan kinerja guru yaitu dengan cara kepala madrasah mengikutsertakan guru dalam pelatihan- pelatihan sesuai dengan bidang studi yang dimilikinya dan kepala madrasah juga memberikan pelatihan ESQ

e. Penelitian dalam jurnal yang ditulis oleh Yusnidar tentang “*Kepemimpinan Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh*” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah yang mampu

⁶³ Sri murniasi skripsi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Empiric SMK Muhammadiyah 3 Surakarta)*: Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014

⁶⁴ Ummayatun Vauza. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Iman Pulung Kencana Kabupaten Tulang Bawang Barat Tahun Pelajaran 2015/2016*. Diss. UIN Raden Intan Lampung 2018

⁶⁵ Ramadoni komawahyu , kusmintardjo, imron dan arifin. *Kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru (emotional spiritual quotient) kepada para guru serta pegawai*.

meningkatkan kinerja guru yang menjadi penanggung jawab peserta didik ialah kepala madrasah yang berkompeten.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu maka dapat di simpulkan kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan. Adapun yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian lebih memfokuskan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MI Masyariqul Anwar Durian Payung yang mencakup seperti menunjukan sikap dan perilaku teladan, menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru, bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan memotivasi semangat kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abd Kadim Massaong. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelegence*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana.
- Andang. (2014). *Manajemen & kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Barnawi & Arifin. (2014). *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Conny R.Semiawan. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Dariyanto. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Denim S. (2002). *inovasi pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Djamaludin Ancok. (2012). *Psikologi Kepemimpinan & Inovas*. Jakarta: Erlangga.
- Donni Juni Priansa. (2014). , *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*,. Bandung: Alfabeta.
- ¹ Donni Juni Priansadan Rismi Somad, *Manajemen Suvervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*(Bandung: Alfabeta,2014), h. 49
- E.Mulyasa. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E.Mulyasa. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Frofesional*. Bandung: PT remaja rosdakarya.
- E.Mulyasa. (2013). *Menjadi kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Eliyanto. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Kebumen: IAINU Kebumen.
- Kunandar. (2009). *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Margono, S. (2010). *metode penelitian pendidikan*. Jakarta: PT Renika Cipta.
- Mukhtar. (2003). *Desain Pembela jaran di Era Reformsasi*. Jakarta: : Misaka Galiza.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution. (2013). *Metode Penelitian Naturalistic Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nazir, M. (n.d.). *metode penelitian*. bogor: ghaila Indonesia.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*,. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurkholis. (2006). *Manajemen berbasis sekolah*. Jakarta: Grasindo.
- Oemar, Hamalik. (2008). *Kurikulum Dan Pembelajaran*. Jakarta: : Sinar Grafika.

- S.Suryabrata. (1993). *perosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Siti Fatimah. (2015). *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfabeta.
- Sobirin. (2018). *Kepala Sekolah, Guru Dan Pembelajaran*. Bandung: Penerbit Nuansa.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif*. Bandung: : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Manajemen Peneltian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supardi. (2006). *metodologi penelitian*. Mataram: yayasan cerdas press.
- Suryabrata, S. (1997). *metode penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, H. (2014). *Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. jakarta: PT remaja rosdakarya.
- Vivi rusmawati. (2013). , peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan di siplin kerja guru pada sdn 018 balikpapan, ejournal administrasi Negara. *Ejournal Administrasi Negara*,.
- Yusnidar. (2014). kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru pada MAN Banda Aceh. *DIDAKTIKA*, XIV.

